

No. Radicado: 08SE2024744100100003025
Fecha: 2024-04-29 09:31:35 am
Remitente: Sede: D. T. HUILA
Depen: DESPACHO DIRECCIÓN TERRITORIAL
Destinatario: SEÑORESMAZU SERVICIOS INTEGRALES SAS
Anexos: 0 Folios: 1

08SE2024744100100003025

Neiva, abril 29 de 2024

Señores,
MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.
Representante Legal y/o Quien Haga Sus Veces
Calle 1 g No. 9 – 48 apto 201
Neiva

ASUNTO: NOTIFICACION POR AVISO A TRAVES DE PAGINA WEB DEL MINISTERIO Y CARTELERA DTHUILA- RESOLUCION No 0107 de 2024

Radicación 02EE2023410600000020674 de 14/03/2023

QUERELLANTE: MINTRABAJO

QUERELLADO: MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S



Teniendo en cuenta que a la fecha no ha sido posible notificar a los Señores **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.**, ya que de acuerdo con el reporte de la Guía No. YG301913081CO de la empresa 472 SERVICIOS POSTALES NACIONALES S.A., fueron devuelta la comunicación por aviso por la causal “CERRADO” y en cumplimiento a lo dispuesto por el artículo 69 de la Ley 1437 de 2011, se procede a notificar por Aviso a través de la Página Web del Ministerio de Trabajo y en lugar visible de acceso al público de la Dirección Territorial del Huila la **Resolución No. 0107 del 16 de febrero de 2024** “Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar”, suscrita por el DIRECTOR TERRITORIAL y expedido en DIEZ (10) folios útiles; contra la presente Resolución procede el recurso de reposición y en subsidio de apelación.

La presente notificación permanecerá publicada por el término de CINCO (5) días hábiles, contados a partir del día TREINTA (30) de ABRIL del año 2024 hasta el día SIETE (7) de MAYO del año 2024. Se advierte que la comunicación se considera SURTIDA al finalizar el día siguiente al retiro del Aviso; es decir, queda debidamente notificado el día OCHO (8) de MAYO del año dos mil veinticuatro (2024) a las 5:30 p.m.

Anexo: **Resolución No. 0107 del 16 de febrero de 2024 12 de marzo de 2024**

Atentamente,

OLGA LUCIA RIASCOS S
Riesgos Laborales
DT Huila

Para verificar la validez de este documento escanee el código QR, el cual lo redireccionará al repositorio de evidencia digital de Mintrabajo.



15111381

MINISTERIO DEL TRABAJO
DIRECCION TERRITORIAL DE HUILA
DESPACHO DIRECCION

Radicación: 02EE2023410600000020674 del 14/03/2023

Querellante: MINTRABAJO

Querellado: MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S. con Nit. 901.362.906-9

RESOLUCION No. 0107

Neiva, 16/02/2024

“Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar”

EL DIRECTOR DE LA TERRITORIAL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO

En uso de sus facultades legales y en especial de las contenidas en el Código Sustantivo del Trabajo, Ley 1437 de 2011 Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo, Decreto 4108 de 2011 y en especial de las conferidas por Resolución No. 3455 del 16 de noviembre de 2021, y demás normas concordantes y con fundamento en los siguientes

I. INDIVIDUALIZACIÓN DEL INTERESADO

Procede el Despacho a decidir en el presente proveído la responsabilidad que le asiste a la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.**, identificada con Nit. 901.362.906-9, representada legalmente por la señora **GERALDINE LAMPREA HERRERA**, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.075.317.681, con dirección de domicilio en la Calle 1G No. 9-48 APTO. 201 de la ciudad de Neiva - Huila, con dirección electrónica mazu.serviciosintegrales@gmail.com, de acuerdo con los hechos que se relacionan a continuación:

I. HECHOS

El 14/03/2023 se recibió un PQRSD, Anónimo, describiendo lo siguiente: **“Solicito se verifique si la empresa MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S. con Nit: 901362906-9901.362.906 cumple a cabalidad con las obligaciones de los sistemas de seguridad social y pago de parafiscales, además se los lineamientos del sistema de seguridad y salud en el trabajo pues la empresa en contratos con el Estado registro contratación por el orden de los \$1.605.890.993.00, en el año 2022 según los datos abiertos del Secop II”**; al cual se le asigno el radicado No. 02EE2023410600000020674 del 14/03/2023. (Fol. 1 al 2)

Mediante Auto No. 0657 del 02 de junio de 2023, la Dirección Territorial del Huila, avoco conocimiento y emite auto de trámite para adelantar averiguación preliminar a la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.**, identificada con Nit. 901.362.906-9, representada legalmente por la señora **GERALDINE LAMPREA HERRERA**, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.075.317.681, con dirección de domicilio en la Calle 1G No. 9-48 APTO. 201 de la ciudad de Neiva - Huila, con dirección electrónica mazu.serviciosintegrales@gmail.com, por presunto **incumplimiento de las normas de seguridad y salud en el Trabajo (SG-SST)**, con el fin de determinar el grado de probabilidad o verosimilitud de la existencia de una falta o infracción, para identificar a los presuntos responsables de ésta y recabar elementos de juicio que permitan verificar la ocurrencia de la conducta, en ejercicio de las atribuciones de inspección, vigilancia y control y se comisiona a la Inspectora de Trabajo y Seguridad Social **RUBY EDITH GONZALEZ ROMERO**,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

para la práctica de pruebas y entrega de proyecto que resuelva la averiguación preliminar. Comunicado mediante oficio con radicado No. 08SE2023744100100003493, por la empresa de servicios postales 4/72, según guía No. YG297075340CO. (Fol. 7 al 10)

El 12/07/2023 mediante oficio 08SE2023744100100004297, se informa a la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.**, sobre la visita de carácter específico que realizaría el Ministerio del Trabajo en sus instalaciones el día 27/07/2023 a las 8:30 a.m. (Fol. 11 al 12)

El 27/07/2023 se realiza visita de carácter específico a la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.**, y se obtienen soportes documentales. (Fol. 13 al 16)

El 29/08/2024 se presenta cierre de la Acción de Inspección Especifica a la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.**, a la coordinadora de Riesgos Laborales. (Fol. 17)

El 31/07/2023 el despacho mediante oficio con radicado interno No. 08SE2023744100100004943, solicito información a la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.** (Fol. 18 al 19)

El 31/07/2023 el despacho solicita al nivel central consultar la base de datos PILA, para verificar el número de trabajadores del empleador **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.** (Fol. 20 al 21)

El 04/08/2023 se recibe respuesta de la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.** (Fol. 22 y 1 CD)

I. PRUEBAS ALLEGADAS

1. Registro Calificación No. 106355 profesional en Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo del señor MARIO ALEJANDRO SUAZA ORTIZ, fecha 20/03/2020.
2. Certificación número de empleados, firmada por la representante legal de la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.**
3. Certificación ICONTEC – Formación de Auditores Internos HSEQ profesional Mario Alejandro Suaza Ortiz.
4. Constancia **ARL SURA** sobre la afiliación de la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.**, del 07/07/2023.
5. Soporte consulta de calificación de estándares – Mintrabajo Riesgos Laborales, de fecha 07/07/2023.
6. Contrato de trabajo No. OSI102-2023001004 de fecha 21/03/2023 del trabajador Arvey Cruz Rivadeneira.
7. Certificado curso 20 horas SG-SST del profesional Mario Alejandro Suaza Ortiz.
8. Copia del diploma del profesional Mario Alejandro Suaza Ortiz, como Especialista en Seguridad y Salud en el Trabajo.
9. Resolución 724 de 2020 expedida por la Secretaria de Salud Departamental – Licencia para prestación de servicios de Seguridad y Salud en el Trabajo a Mario Alejandro Suaza Ortiz.
10. Plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, del periodo del 18/01/2023 al 31/12/2023.
11. Soporte Autoreporte de Estándares Mínimos del año 2023, presentados por la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.**, al **Ministerio del Trabajo** el 17/03/2023.
12. Certificado gestión de usuarios del Ministerio del Trabajo, del 17/03/2023.
13. Matriz de identificación de Peligros y Valoración del Riesgo, última actualización 10/01/2023.
14. Acta asignación de responsabilidades en el SG-SST, de fecha 12/01/2022.
15. Oficio de fecha 04/08/2023 respuesta de la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.**, al requerimiento efectuado por el Ministerio del Trabajo.

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

16. Soporte de Afiliación a la ARL SURA del trabajador **ARVEY CRUZ RIVANEIRA** de fecha 01/03/2023 riesgo 3.
17. Soporte afiliación al fondo de pensiones PORVENIR del trabajador **ARVEY CRUZ RIVANEIRA**.
18. **Soporte examen ingreso del trabajador ARVEY CRUZ RIVANEIRA**, de fecha 28/02/2023.
19. Soporte inducción SST al trabajador **ARVEY CRUZ RIVANEIRA**, de fecha 01/03/02023.
20. Soporte evaluación de la inducción SST del trabajador **ARVEY CRUZ RIVANEIRA**.
21. Manual de funciones del cargo Operario del servicio de aseo y cafetería, desempeñado por el trabajador **ARVEY CRUZ RIVANEIRA**.
22. Soporte capacitación Matriz de Peligros, al trabajador **ARVEY CRUZ RIVANEIRA**, del 28/07/2023, y prueba fotográfica.
23. Planilla de pago seguridad social PILA del trabajador **ARVEY CRUZ RIVANEIRA**.
24. Documento denominado Política Sistema Integrado de Gestión, firmado el 10/01/2023, debidamente firmada por la representante legal de la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S**.
25. Cronograma de Actividades anuales – año 2023.
26. Programa de formación del SG.SST
27. Procedimiento exámenes médicos

II. CONSIDERACIONES DEL DESPACHO

Los principios constitucionales de la función administrativa están establecidos especialmente en el artículo 209 de la Constitución Política, de conformidad con el cual: *"La función administrativa está al servicio de los intereses generales y se desarrolla con fundamento en los principios de igualdad, moralidad, eficacia, economía, celeridad, imparcialidad y publicidad, mediante la descentralización, la delegación y la desconcentración de funciones"*.

A la luz de lo consagrado en los artículos 485 y 486 del Código Sustantivo del Trabajo, subrogado por el artículo 41 del Decreto 2351 de 1965, modificado por la Ley 584 de 2000, artículo 20, y las conferidas por el Decreto 4108 de 2011 y Resolución 3455 de 2022, los servidores públicos del Ministerio del Trabajo, específicamente los Inspectores de Trabajo, tendrán el carácter de autoridades de policía para la prevención, inspección, vigilancia y control del cumplimiento de la normativa laboral y del régimen general de seguridad social.

Nuestra Constitución Política, y legislación en general, desarrolla ampliamente los derechos y deberes de los diferentes actores en el marco del Sistema General de Riesgos Laborales, partiendo de que la Seguridad Social Integral esta elevada a rango constitucional, conforme al artículo 48 que consagra que:

"La Seguridad Social es un servicio público de carácter obligatorio que se prestara bajo la dirección, coordinación y control del Estado, en sujeción a los principios de eficiencia, universalidad y solidaridad, en los términos que establezca la Ley. Se garantiza a todos los habitantes el derecho irrenunciable a la Seguridad Social."

Entre tanto, el artículo 25 consagra que:

"El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas",

Es así como nació la Ley 100 de 1993, que creo el Sistema de Seguridad Social Integral, conformado por el Sistema General de Seguridad Social en Salud, el Sistema General de Pensiones, los Servicios Sociales Complementarios y el Sistema General de Riesgos Laborales, este último reglamentado por el Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por Ley 1562 de 2012 que define el Sistema General de Riesgos Laborales como:

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

"Es el conjunto de entidades públicas y privadas, normas y procedimientos, destinados a prevenir, proteger y atender a los trabajadores de los efectos de las enfermedades y los accidentes que puedan ocurrirles con ocasión o como consecuencia del trabajo que desarrollan"

Las disposiciones relacionadas con la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades laborales y el mejoramiento de las condiciones de trabajo hacen parte integrante del Sistema General de Riesgos Laborales, el cual según el artículo 91 del Decreto-Ley 1295 de 1994, modificado por el Art. 115 del Decreto 2150 de 1995, establece:

"Le corresponde a los directores regionales y seccionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social imponer las sanciones establecidas a continuación, frente a las cuales opera el recurso de apelación ante el Director Técnico de Riesgos Profesionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social"

El artículo 1, numeral 8, de la Resolución 3455 de 2022 establece como función del Director Territorial Huila:

"Conocer y resolver en primera instancia, previa instrucción del Inspector de Trabajo, las investigaciones administrativas por riesgos laborales y salud ocupacional, hoy Seguridad y Salud en el trabajo e imponer las sanciones conforme a lo señalado en el artículo 91 del Decreto número 1295 de 1994 y en el artículo 13 de la Ley 1562 de 2012 por el incumplimiento a las disposiciones legales sobre el Sistema General de Riesgos Laborales. (...) "

Ahora bien, en el Capítulo 6 del Título 4 de la Parte 2 del Libro 2 del Decreto 1072 de 2015, establece en su artículo **Artículo 2.2.4.6.1.**, las directrices de obligatorio cumplimiento para implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo (SG-SST) que deben ser aplicadas por todos los empleadores públicos y privados, los contratantes de personal bajo modalidad de contrato civil, comercial o administrativo, las organizaciones de economía solidaria y del sector cooperativo, las empresas de servicios temporales y tener cobertura sobre los trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión.

En su artículo 2.2.4.6.3. define que es la Seguridad y salud en el trabajo (SST):

"La Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) es la disciplina que trata de la prevención de las lesiones y enfermedades causadas por las condiciones de trabajo, y de la protección y promoción de la salud de los trabajadores. Tiene por objeto mejorar las condiciones y el medio ambiente de trabajo, así como la salud en el trabajo, que conlleva la promoción y el mantenimiento del bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones."

Así mismo, en su **artículo 2.2.4.6.4. define el Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST)**, como:

"El Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST) consiste en el desarrollo de un proceso lógico y por etapas, basado en la mejora continua y que incluye la política, la organización, la planificación, la aplicación, la evaluación, la auditoría y las acciones de mejora con el objetivo de anticipar, reconocer, evaluar y controlar los riesgos que puedan afectar la seguridad y la salud en el trabajo."

"El SG-SST debe ser liderado e implementado por el empleador o contratante, con la participación de los trabajadores y/o contratistas, garantizando a través de dicho sistema, la aplicación de las medidas de Seguridad y Salud en el Trabajo, el mejoramiento del

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

comportamiento de los trabajadores, las condiciones y el medio ambiente laboral, y el control eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo.

Para el efecto, el empleador o contratante debe abordar la prevención de los accidentes y las enfermedades laborales y también la protección y promoción de la salud de los trabajadores y/o contratistas, a través de la implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión cuyos principios estén basados en el ciclo PHVA (Planificar, Hacer, Verificar y Actuar)."

Igualmente, determina en su artículo 2.2.4.6.5. que:

"El empleador o contratante debe establecer por escrito una política de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) que debe ser parte de las políticas de gestión de la empresa, con alcance sobre todos sus centros de trabajo y todos sus trabajadores, independiente de su forma de contratación o vinculación, incluyendo los contratistas y subcontratistas. Esta política debe ser comunicada al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda de conformidad con la normatividad vigente."

Que de conformidad con lo establecido en el numeral 5 del **artículo 2.2.4.6.8.** del publicitado Decreto 1072 de 2015, determina como parte de las obligaciones de los empleadores en desarrollo del Sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo (SG-SST), garantizar que opera bajo el cumplimiento de la normatividad nacional vigente aplicable en materia de SST, en armonía con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía del Sistema General de Riesgos Laborales.

Así mismo, son algunas de las obligaciones de los empleadores frente a la protección de la Seguridad y la Salud de los Trabajadores, acorde con lo establecido en la normatividad vigente:

"Definir, firmar y divulgar la política de Seguridad y Salud en el Trabajo a través de documento escrito, el empleador debe suscribir la política de seguridad y salud en el trabajo de la empresa, la cual deberá proporcionar un marco de referencia para establecer y revisar los objetivos de seguridad y salud en el trabajo."

"... Debe asignar, documentar y comunicar las responsabilidades específicas en Seguridad y Salud en el Trabajo (SST) a todos los niveles de la organización, incluida la alta dirección."

"...Debe definir y asignar los recursos financieros, técnicos y el personal necesario para el diseño, implementación, revisión evaluación y mejora de las medidas de prevención y control, para la gestión eficaz de los peligros y riesgos en el lugar de trabajo y también, para que los responsables de la seguridad y salud en el trabajo en la empresa, el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo según corresponda, puedan cumplir de manera satisfactoria con sus funciones."

"... Debe adoptar disposiciones efectivas para desarrollar las medidas de identificación de peligros, evaluación y valoración de los riesgos y establecimiento de controles que prevengan daños en la salud de los trabajadores y/o contratistas, en los equipos e instalaciones."

"... Debe diseñar y desarrollar un plan de trabajo anual para alcanzar cada uno de los objetivos propuestos en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST), el cual debe identificar claramente metas, responsabilidades, recursos y cronograma de actividades,

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

en concordancia con los estándares mínimos del Sistema Obligatorio de Garantía de Calidad del Sistema General de Riesgos Laborales."

"... Debe asegurar la adopción de medidas eficaces que garanticen la participación de todos los trabajadores y sus representantes ante el Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo, en la ejecución de la política y también que estos últimos funcionen y cuenten con el tiempo y demás recursos necesarios, acorde con la normatividad vigente que les es aplicable."

"... Planear, organizar, dirigir, desarrollar y aplicar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST, y como mínimo una (1) vez al año, realizar su evaluación;"

"... El empleador debe involucrar los aspectos de Seguridad y Salud en el Trabajo, al conjunto de sistemas de gestión, procesos, procedimientos y decisiones en la empresa."

"PARÁGRAFO. Por su importancia, el empleador debe identificar la normatividad nacional aplicable del Sistema General de Riesgos Laborales, la cual debe quedar plasmada en una matriz legal que debe actualizarse en la medida que sean emitidas nuevas disposiciones aplicables a la empresa."

En paralelo el artículo 2.2.4.6.9., *ibidem* consagra:

"Obligaciones de las administradoras de riesgos laborales (ARL). Las Administradoras de Riesgos Laborales – ARL, dentro de las obligaciones que le confiere la normatividad vigente en el Sistema General de Riesgos Laborales, capacitarán al Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo – COPASST o Vigía en Seguridad y Salud en el Trabajo en los aspectos relativos al SG-SST y prestarán asesoría y asistencia técnica a sus empresas y trabajadores afiliados, en la implementación del presente capítulo."

Del mismo modo, en el artículo 2.2.4.6.11. del Decreto 1072 de 2015 **determina que:**

"El empleador o contratante debe definir los requisitos de conocimiento y práctica en seguridad y salud en el trabajo necesarios para sus trabajadores, también debe adoptar y mantener disposiciones para que estos los cumplan en todos los aspectos de la ejecución de sus deberes u obligaciones, con el fin de prevenir accidentes de trabajo y enfermedades laborales. Para ello, debe desarrollar un programa de capacitación que proporcione conocimiento para identificar los peligros y controlar los riesgos relacionados con el trabajo, hacerlo extensivo a todos los niveles de la organización incluyendo a trabajadores dependientes, contratistas, trabajadores cooperados y los trabajadores en misión, estar documentado, ser impartido por personal idóneo conforme a la normatividad vigente."

Ahora bien, en su artículo 2.2.4.6.18. **precisa que los *Objetivos del sistema de gestión de la seguridad y salud en el trabajo SG-SST***, deben expresarse de conformidad con la política de seguridad y salud en el trabajo establecida en la empresa y el resultado de la evaluación inicial y auditorías que se realicen.

Así mismo, en el artículo 2.2.4.6.19. señala que en los Indicadores del SG-SST "El empleador debe definir los indicadores (cualitativos o cuantitativos según corresponda) mediante los cuales se evalúen la estructura, el proceso y los resultados del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo SG-

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

SST y debe hacer el seguimiento a los mismos. Estos indicadores deben alinearse con el plan estratégico de la empresa y hacer parte del mismo."

Del mismo modo, en su artículo 2.2.4.6.29. la normativa determina que el empleador debe realizar una auditoría anual, la cual será planificada con la participación del Comité Paritario o Vigía de Seguridad y Salud en el Trabajo. Si la auditoría se realiza con personal interno de la entidad, debe ser independiente a la actividad, área o proceso objeto de verificación.

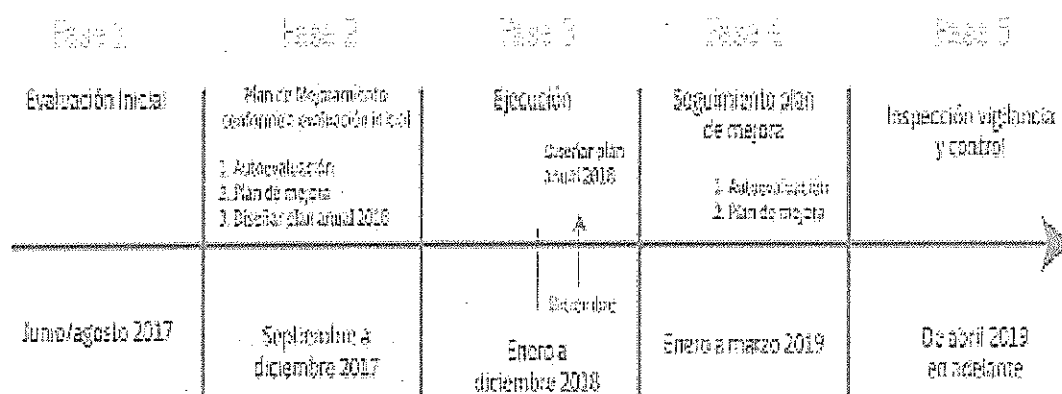
Finalmente, en su Artículo 2.2.4.7.5. define que es el Sistema de Estándares Mínimos, como:

"Es el conjunto de normas, requisitos y procedimientos de obligatorio cumplimiento, mediante los cuales se establece, registra, verifica y controla el cumplimiento de las condiciones básicas de capacidad tecnológica y científica; de suficiencia patrimonial y financiera; y de capacidad técnico-administrativa, indispensables para el funcionamiento, ejercicio y desarrollo de actividades de los diferentes actores en el Sistema General de Riesgos Laborales, los cuales buscan dar seguridad a los usuarios frente a los potenciales riesgos asociados a la atención, prestación, acatamiento de obligaciones, derechos, deberes, funciones y compromisos en seguridad y salud en el trabajo y riesgos laborales."

Que la Resolución 1111 de 2017 del Ministerio del Trabajo, definió los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST para empleadores y contratantes y que en el proceso de implementación de los Estándares Mínimos se identificó la necesidad de realizar ajustes para que las empresas con menos de 50 trabajadores desarrollen las acciones propias del Sistema de Gestión de SST de una manera ágil y se ejecuten actividades más eficaces que impacten en la calidad de vida de los trabajadores y la productividad de las empresas.

Es así, como la Resolución 1111 de 2017 quedó derogada por la **Resolución 0312 de 2019**, la cual definió los Estándares Mínimos del Sistema de Gestión de SST aplicables a todos los empleadores y contratantes de personal, que se ajusten, adecuen y armonicen a cada tipo de empresa o entidad, conforme al número de trabajadores, actividad económica, clase de riesgo, labor u oficios que desarrollen.

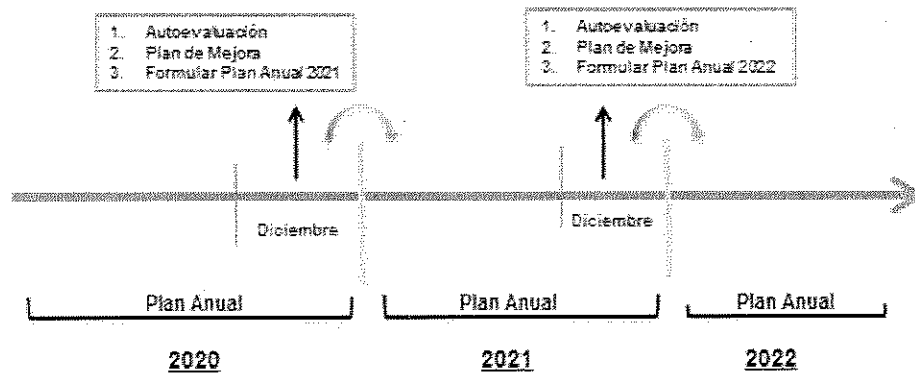
El artículo 25 de la **Resolución 0312 de 2019**, determinó las fases de adecuación, transición y aplicación para la implementación del Sistema de Gestión de SST con Estándares Mínimos, que debían adelantar los empleadores y contratantes...



Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

Del mismo modo, el artículo 26 de la Resolución 0312 de 2019, estableció que la Implementación definitiva del Sistema de Gestión del SST sería de enero del año 2020 en adelante; y que todos los Sistema de Gestión del SST se ejecutaran anualmente de enero a diciembre o en cualquier fracción del año si la empresa o entidad es creada durante el respectivo año.

IMPLEMENTACIÓN DEFINITIVA DEL SISTEMA DE GESTIÓN Y SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO DESDE ENERO DEL AÑO 2020 EN ADELANTE



Ahora bien, es su artículo 28, precisa los planes de mejoramiento conforme al resultado de la autoevaluación de los Estándares Mínimos, así:

CRITERIO	ACCIÓN
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un Plan de Mejoramiento de inmediato.
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	<ul style="list-style-type: none"> Realizar un Plan de Mejoramiento
Si el puntaje obtenido es mayor al 85%	<ul style="list-style-type: none"> No requiere plan de mejora

Las Administradoras de Riesgos Laborales realizaran un seguimiento cada 3 o 6 meses dependiendo del puntaje obtenido en la autoevaluación.

CRITERIO	PROCEDENCIA Y REPORTE
Si el puntaje obtenido es menor al 60%	<ul style="list-style-type: none"> Enviar a la respectiva Administradora de Riesgos Laborales a la que se encuentre afiliada la empresa o contratante, un reporte de avances en el término máximo de tres (3) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.
Si el puntaje obtenido está entre el 60 y 85%	<ul style="list-style-type: none"> Enviar a la Administradora de Riesgos Laborales un reporte de avances en el término máximo de seis (6) meses después de realizada la autoevaluación de Estándares Mínimos.
Si el puntaje obtenido es mayor al 85%	<ul style="list-style-type: none"> No requiere enviar avances durante el año a la ARL

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

En concordancia con la reglamentación expuesta, y el análisis del material probatorio allegado por la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.**, identificada con Nit. 901.362.906-9, y el recaudado por este despacho, encontramos que:

La empresa para la fecha de la denuncia anónima, esto es 14/03/2023, si tenía implementado y en ejecución el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo SG-SST; situación evidenciada por este despacho determinando las siguientes acciones:

Con respecto al único trabajador activo de la empresa, señor **ARVEY CRUZ RIVANEIRA**, identificado con cedula No. 1.122.729.210, este despacho pudo evidenciar:

- Que existe un contrato laboral, debidamente firmado por las partes
- Que se le realizó el examen de ingreso
- Que fue debidamente afiliado al sistema de seguridad social integral
- Que se le dio al inicio del contrato laboral, la inducción en SST y esta fue evaluada.
- Que se le dio capacitación sobre la Matriz de identificación de Peligros y Valoración del Riesgos

Así mismo, la empresa tiene documentado el **SG-SST**, aporto el **Plan de mejoramiento del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo**, del periodo del 18/01/2023 al 31/12/2023; **la Política Sistema Integrado de Gestión**, firmado el 10/01/2023, debidamente firmada por la representante legal de la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S**; el **Cronograma de Actividades anuales – año 2023**; el **Programa de formación del SG.SST** y el Procedimiento exámenes médicos

Igualmente, cuenta con los servicios de un profesional en Seguridad y Salud en el Trabajo, quien cumple con los requisitos para diseñar, implementar y ejecutar el **SG-SST**.

Finalmente, el empleador aporto el soporte documental en el cual se puede verificar que dio cumplimiento a lo determinado en la Resolución 0312 del 2019, al realizar el Autoreporte de los estándares mínimos de los años 2022 y 2023, ante el Ministerio del Trabajo, obteniendo un 100% de cumplimiento y, por lo tanto, no surgió la necesidad de un Plan de mejoramiento.

En este contexto, el despacho no encuentra mérito para iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio, en contra de la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.**, identificada con Nit. 901.362.906-9, representada legalmente por la señora **GERALDINE LAMPREA HERRERA**, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.075.317.681, con dirección de domicilio en la Calle 1G No. 9-48 APTO. 201 de la ciudad de Neiva - Huila, con dirección electrónica mazu.serviciosintegrales@gmail.com.

Ante una controversia que escapa de las facultades de los funcionarios del Ministerio del Trabajo, frente al particular el Código Sustantivo del Trabajo, en su artículo 486 indica:

Los funcionarios del Ministerio de Trabajo podrán hacer comparecer a sus respectivos despachos a los empleadores, para exigirles las informaciones pertinentes a su misión, la exhibición de libros, registros, planillas y demás documentos, la obtención de copias o extractos de estos. Así mismo, podrán entrar sin previo aviso, y en cualquier momento mediante su identificación como tales, en toda empresa con el mismo fin y ordenar las medidas preventivas que consideren necesarias, asesorándose de peritos como lo crean conveniente para impedir que se violen las disposiciones relativas a las condiciones de trabajo y a la protección de los trabajadores en el ejercicio de su profesión y del derecho de libre asociación sindical. Tales medidas tendrán aplicación inmediata sin perjuicio de los recursos y acciones legales consignadas en ellos. Dichos funcionarios no quedan facultados, sin embargo, para declarar derechos individuales ni definir controversias cuya

Continuación del Resolución "Por medio de la cual se archiva una averiguación preliminar"

decisión esté atribuida a los jueces, aunque sí para actuar en esos casos como conciliadores.
(Subrayado y negrilla fuera de texto)

De conformidad con lo anterior, mal haría este despacho en emitir un acto administrativo impuro o iniciar un procedimiento administrativo sancionatorio en contra del empleador aquí determinado, si se tiene plena claridad que la empresa, tiene implementado y en ejecución el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SG-SST).

En consecuencia, **EL DIRECTOR DE LA TERRITORIAL HUILA DEL MINISTERIO DEL TRABAJO;**

RESUELVE:

ARTÍCULO PRIMERO. ARCHIVAR la averiguación administrativa preliminar adelantada en el expediente **02EE202341060000020674** del **14/03/2023**, contra la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.**, identificada con Nit. 901.362.906-9, representada legalmente por la señora **GERALDINE LAMPREA HERRERA**, identificada con cedula de ciudadanía No. 1.075.317.681, con dirección de domicilio en la Calle 1G No. 9-48 APTO. 201 de la ciudad de Neiva - Huila, con dirección electrónica mazu.serviciosintegrales@gmail.com, por las razones expuestas en la parte motiva del presente proveído.

ARTICULO SEGUNDO: NOTIFICAR a la empresa **MAZU SERVICIOS INTEGRALES S.A.S.**, identificada con Nit. 901.362.906-9, en los términos del artículo 67 y siguientes del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

ARTICULO TERCERO: INFORMAR en la diligencia de notificación que contra la presente resolución proceden los recursos de reposición y apelación, interpuesto dentro de los diez (10) días hábiles siguientes a su notificación personal, notificación por aviso o al vencimiento del término de publicación, el de reposición ante Dirección Territorial del Huila y el de apelación ante la Dirección de Riesgos Laborales, según lo previsto el artículo 76 de la Ley 1437 de 2011, artículo 1ro de la Resolución 3455 de 2022 y artículo 23 del Decreto 4108 de 2011.

NOTIFÍQUESE Y CÚMPLASE


{*FIRMA*}

CAMILO CHACUE COLLAZOS
DIRECTOR TERRITORIAL

proyecto: Ruby G.
revisó: Lina M. 